

Otto-Friedrich-Universität Bamberg



## Vom Eigensinn des Engagements

Prof. Dr. Astrid Schütz

### Mein Hintergrund

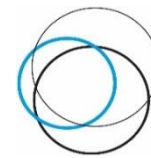


Grundlagen- und Anwendungsforschung



Praxisprojekte, u.a. zu Personalauswahl  
und Personalführung





## Überblick

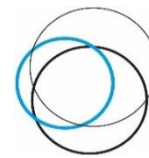
- **Ehrenamt verstehen:**
  - **Motive für Engagement**
  
- Ehrenamtliche führen:
  - Trends und Chancen

## Engagement

- Zahlreiche Menschen engagieren sich ehrenamtlich
- Wichtig ist Empathie, helfen ist allerdings nicht zwingend nur selbstlos
  
- Die Motive können vielfältig sein
  - Soziale Einbindung (Need to Belong)
  
  - Zufriedenheit → „Spending money on others promotes happiness“
  
  - Teil von etwas sein, das größer ist als man selbst  
→ Self-Determination Theory

Quellen: Bierhoff (2016); Deci & Ryan (1985); Diener & Seligman (2002); Dunn et al. 2008; IfD Allensbach, Statista (2018); Kasser & Ryan (1996)





### Beispielstudie: Zufriedenheit im Ehrenamt

**Motivation**, als Helfer den Marathon zu unterstützen

- Relevanz ↑
- Ausdruck von Werten
  - Liebe zum Sport
  - Interpersonale Kontakte
  - Persönliche Entwicklung
  - Gemeinschaftliches Involvement
  - Karriereorientierung
  - Extrinsische Belohnung

Quelle: Bang & Ross (2009)

Prof. Dr. Astrid Schütz

Vom Eigensinn des Engagements

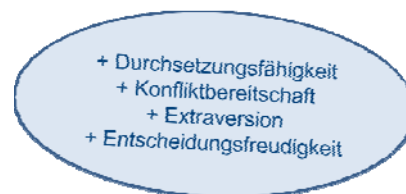
7. Juli 2018

S. 5

### Studie: Ehrenamt, soziale Kompetenzen und persönliche Entwicklung



**Soziale Orientierung**



**Offensivität**

Quelle: Kanning & Woike (2015)

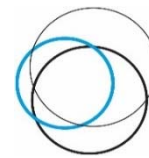
Prof. Dr. Astrid Schütz

Vom Eigensinn des Engagements

7. Juli 2018

S. 6





### Zusammenfassend: Motive für Engagement

- Sinnhaftigkeit
- Zugehörigkeit
- Selbstwert
- Kompetenzerleben
- Autonomie
- Selbstwirksamkeit

Quellen: Baumeister & Leary (1995); Baumeister & Newman (1994); Deci & Ryan (1985)

Prof. Dr. Astrid Schütz

Vom Eigensinn des Engagements

7. Juli 2018

S. 7

### Selbstwirksamkeit – eine sehr bedeutsame Erfahrung

#### **Selbstwirksamkeit (engl. self-efficacy):**

Die Überzeugung, bestimmte Handlungen ausführen zu können, die wiederum zum Erreichen bestimmter Ziele förderlich sind (Bandura, 1997; Schwarzer, 2014)

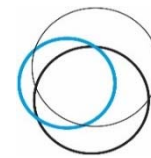
Prof. Dr. Astrid Schütz

Vom Eigensinn des Engagements

7. Juli 2018

S. 8





## Aufbau von Selbstwirksamkeit

Entstehung durch:

1. Eigene Erfahrungen
2. Stellvertretende Erfahrungen und Vorstellung
3. Verbale Rückmeldungen
4. Emotionales und körperliches Erleben



**Eigensinn ermöglichen!**

Quelle: Maddux (2016)

Prof. Dr. Astrid Schütz

Vom Eigensinn des Engagements

7. Juli 2018

S. 9

## Vielfalt von Gruppen und Motiven

### Tendenzen

- 14-29 Jahre:  
Persönliche Weiterentwicklung, Orientierung, Spaß
- 30-49 Jahre:  
Gesellschaft gestalten
- 50+ Jahre:  
Soziale Beziehungen
- Individuelle Berücksichtigung!

Quelle: Simonson, Vogel, & Tesch-Römer (2016)

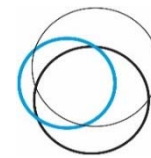
Prof. Dr. Astrid Schütz

Vom Eigensinn des Engagements

7. Juli 2018

S. 10





## Überblick

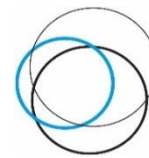
- Ehrenamt verstehen:
  - Motive für Engagement
- Ehrenamtliche führen:
  - Trends und Chancen

## Was ist Führung?

**Führung als unmittelbare, absichtliche und zielbezogene Einflussnahme von bestimmten Personen (Vorgesetzten) auf andere (Mitarbeitende) mit Hilfe von Kommunikation**

(Rosenstiel & Wegge, 2001)





## Beziehungsgestaltung

- **Leader-Member Exchange (LMX) – eine gute Beziehung als Basis**
  - **Individuelle Beziehung**
    - Gekennzeichnet durch Respekt, Vertrauen und gegenseitige Unterstützung
  - Austauschtheorie:  
Die Bilanz muss stimmen

Quellen: Blau (1964), Dulebohn et al. (2012)

Prof. Dr. Astrid Schütz

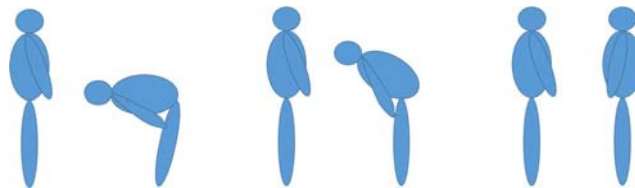
Vom Eigensinn des Engagements

7. Juli 2018

S. 13

## Wertewandel

- **Selbstentfaltung vor Pflicht**
- **Selbstverwirklichung und Autonomie**
- **Kooperation auf Augenhöhe**



Quelle: Bartscher, Stöckl, & Träger (2012)

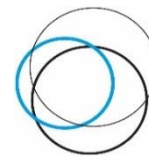
Prof. Dr. Astrid Schütz

Vom Eigensinn des Engagements

7. Juli 2018

S. 14





## Selbstentfaltung und Autonomie ermöglichen

### Delegation:

Dauerhafte Übertragung von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung

- Wirkt motivierend
- Steigert das Selbstvertrauen
- Fördert die Zufriedenheit

Quelle: Steiger & Lippmann (2013)

Prof. Dr. Astrid Schütz

Vom Eigensinn des Engagements

7. Juli 2018

S. 15

## Transformationale Führung (Burns, 1978; von Au, 2018)

Idealisierter Einfluss

Inspirierende Motivation

Intellektuelle Stimulierung

Individuelle Förderung

Prof. Dr. Astrid Schütz

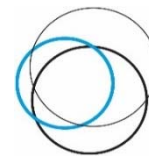
Vom Eigensinn des Engagements

7. Juli 2018

S. 16







## Visionen leben

### Idealisierter Einfluss

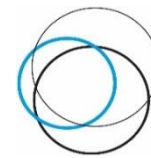
- Hohe moralische Ansprüche und Leistungsstandards
- Vorbildfunktion

## Ziele erreichen

### Inspirierende Motivation

- Anspruchsvolle Ziele
- Vertrauen statt Kontrolle
- Ganzheitlichkeit
- Selbstorganisiertes Arbeiten ermöglichen





## Entwicklung fördern

### Individuelle Förderung

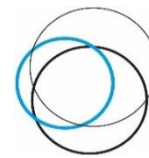
- Gezielt individuelle Stärken entwickeln
- Delegation verantwortungsvoller Aufgaben
- Gemeinsam Entscheidungen treffen

## Wie gelingt Empowerment?

### Organisationen müssen Strukturen und Routinen überdenken und verstärken:

- Freiräume ermöglichen
- Autonomie schätzen
- Eigensinn akzeptieren





### Wie Ehrenamtliche gewinnen und binden?

...den Eigensinn berücksichtigen sowie den Wunsch nach Gestaltung und Autonomie

- In der Öffentlichkeitsarbeit, bei der Ansprache und Gewinnung von Ehrenamtlichen
- In der Bindung von Ehrenamtlichen und dem Bieten von Anreizen (incentives)

### Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

- Fragen, Anmerkungen?
  - [astrid.schuetz@uni-bamberg.de](mailto:astrid.schuetz@uni-bamberg.de)
- Interesse an unserem Newsletter?
  - <https://www.uni-bamberg.de/kap/newsletter/>
- Interesse an unseren Studien?
  - <https://www.uni-bamberg.de/perspsych/forschung/interesse-an-studien/>

